

ACCORD SOCIAL
ANNEE 2001
SOCIETE DISTRIBUTION CASINO FRANCE

Entre :

La Direction de la Société DISTRIBUTION CASINO FRANCE, représentée par M. Gilbert RICHAUD,
Directeur des Ressources Humaines Distribution Casino France

D'une part,

Et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société
DISTRIBUTION CASINO FRANCE :

- Pour la CFE-CGC, Mme Christine FAGES
- Pour la CFTC, Mme Michelle BONNOT
- Pour la CGT, Mme Sylvie VACHOUX
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- Pour le Syndicat AUTONOME, Mme Christiane CAMPAGNOLA
- Pour le SNTA-FO, M. Francis COINE
- Pour l'U.N.S.A., M. Michel POZO

D'autre part,

* * *

En complément à l'accord « SALAIRES, EMPLOI, ABONDEMENT » les partenaires sociaux conviennent de l'élaboration d'un accord SOCIAL reprenant et définissant de nouvelles dispositions par rapport à :

- l'abondement
- le temps d'habillage et de déshabillage
- la carte salarié
- le calendrier social 2001

I. ABONDEMENT

Conformément à l'article 5 du règlement du Plan d'Epargne Entreprise CASINO qui stipule :

« Le Plan d'Epargne d'Entreprise est alimenté par :

- . Les sommes provenant de la participation
- . le transfert des sommes provenant du Compte Courant Bloqué dans les deux mois qui suivent le terme de la période d'indisponibilité
- . le transfert des avoirs indisponibles provenant du Compte Courant Bloqué
- . le versement des sommes attribuées aux salariés au titre de l'intéressement
- . les versements volontaires des salariés

L'ensemble des sommes versées par le salarié, versements volontaires (intéressement, autres...) ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute.

Ces versements ne peuvent être inférieurs à 250 F.

. l'abondement de l'Entreprise

L'entreprise prend en charge, à titre d'abondement, la totalité des droits d'entrée prévus par le Règlement du Fonds Commun de Placement.

En outre, les partenaires s'engagent à définir annuellement le niveau de l'abondement qui sera versé en cours d'année par l'entreprise et d'en définir les modalités (barème, proportionnalité, plafond, période de versement...)

En tout état de cause, le montant global de l'abondement versé ne pourra dépasser les limites légales en vigueur (actuellement 15 000 F par an et par salarié, ou 22 500 F en cas d'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par la Société, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire).

Pour le salarié, l'abondement est exonéré de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux (sauf CSG et CRDS. »

Pour 2001, les sommes versées directement de l'intéressement vers le fonds Casino Actionnariat (CAS A) seront abondées selon les modalités suivantes :

- Abondement de 50 % dans la limite de 10 000 F de versement
- Le total de l'abondement brut ne pourra pas excéder 5 000 F
- De plus, et exceptionnellement pour l'année 2001, il sera possible pour tous les salariés de compléter éventuellement ce versement par des versements volontaires qui seront abondés dans les mêmes conditions dans la limite des 10 000 F (Intéressement + versements volontaires).

Le total de l'abondement brut en 2001 ne pourra pas excéder 5 000 F.

II. TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE

Le législateur a complété l'article L. 212-4 du Code du Travail pour préciser le régime de l'habillement et du déshabillage lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- le port d'une tenue de travail doit être imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- les opérations d'habillement et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise, comme par exemple dans le cas d'un chantier.

Lorsque ces conditions sont remplies, ces temps doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières.

Aussi afin de satisfaire à l'esprit de la loi Aubry II sur le temps d'habillement et de déshabillage, les partenaires sociaux sont convenus d'accorder à tous les salariés concernés 1 minute de pause supplémentaire par heure de travail sans pour autant augmenter le temps de présence, ce qui équivaut à un temps de repos supplémentaire.

Exemple pour un salarié temps complet

	Aujourd'hui	Demain
Pause par heure de présence	3 '	4 '
Temps de présence hebdo	36 h 18 '	36 h 18 '
Temps de pause hebdo	1 h 48 '	2 h 24 '
Temps de travail effectif hebdo	34 h 30 '	33 h 53 '
	Soit 37 ' de pause supplémentaire par semaine	

Exemple pour un salarié temps complet

	Aujourd'hui	Demain
Pause par heure de présence	4 '	5 '
Temps de présence hebdo	36 h 18 '	36 h 18 '
Temps de pause hebdo	2 h 25 '	3 h
Temps de travail effectif hebdo	33 h 53 '	33 h 16 '
	Soit 37 ' de pause supplémentaire par semaine	

Ces dispositions s'appliqueront à partir du 1^{er} Juin 2001.

Afin de se mettre en conformité avec la loi qui prévoit l'application de ces dispositions au 1^{er} Janvier 2001, il sera attribué à titre de compensation exceptionnelle pour l'année 2001, à tous les salariés concernés, un jour de repos compensateur.

III. EVOLUTION DE LA CARTE SALARIE

Cette carte a été mise en place dans des délais rapides puisqu'elle a fait l'objet d'une avancée sociale importante dans le cadre de la signature de l'accord « Ombrelle » du 17 Juin 1999 sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail .

Lors de la mise en place de la carte SALARIE, la Direction a reçu des sollicitations de la part de certaines organisations syndicales afin de voir quelle pouvait être l'évolution dans le temps de cette carte « SALARIE » pour aller vers une fonction plus transversale.

Dans ce contexte, il est envisagé de mettre en service une nouvelle carte SALARIE.

↪ Actuellement :

- c'est une carte gratuite
- ce n'est pas une carte de crédit, mais une carte de **paiement**. Le crédit est **une option facultative**
- elle accorde des remises (5 %, 10 % et 25 %) sur les achats effectués dans les magasins du Groupe
- Une hausse réelle du pouvoir d'achat pour les utilisateurs.
- Gérée par Cofinoga

↪ La nouvelle carte salarié à partir du 1^{er} Juin 2001 :

- Gérée par **Banque Casino (Société Financière du Groupe Casino)**. Les cartes actuelles seront remplacées à partir de Juin (réception à domicile)
- Elle conserve **les mêmes privilèges que précédemment**
- Et octroie des **privilèges supplémentaires** :
 - Des points Avantages à chacun des achats
 - Les **Points Avantages** remplacent les Points Ciel. Les soldes des Points Ciel et des Points Avantages sont cumulés sur un seul et même compte.
 - Cumul des Points Avantages et des Points Ciel : 1 point Ciel = 1 Point Avantages
 - Des récompenses plus variées (de la collection d'assiette immédiatement au voyage en Amérique plus tard)

- Une nouvelle enseigne **Cdiscount.com** accordant des remises
 - 5 % de remise à chaque achat sur des prix déjà très compétitifs
 - Livraison France entière

- Une carte reprenant les **nouvelles fonctionnalités client**
 - un nouveau relevé plus clair et plus complet
 - Des offres promotionnelles
 - De nouveaux services : téléphone moins cher, offres diverses
 - L'option débit différé est possible (payante)

IV. CALENDRIER SOCIAL 2001

1^{er} Semestre 2001

- Accord Composition Comité Central d'Entreprise DISTRIBUTION CASINO FranceMars 2001

- Astreinte et Permanence.....Juin 2001

- Commission de suivi Réduction du Temps de TravailJuin 2001

- Accord de substitution pour les nouvelles sociétésAvril 2001

- Accord Agent de Maîtrise Loi Aubry II.....Avril 2001

- Accord Temps Partiel Loi Aubry IIMai 2001

- Accord sur la Dépendance.....Mai 2001

- Plan Epargne Long Terme et Epargne SalarialeJuin 2001

- Actualisation de l'accord de Participation.....Juin 2001

Fait à Saint-Etienne, le 30 Avril 2001

Pour DISTRIBUTION CASINO FRANCE

Gilbert RICHAUD

Pour les Organisation Syndicales :

- CFE-CGC :

Christine FAGES

C.F.T.C.

Michelle BONNOT

- C.G.T.

Sylvie VACHOUX

- Fédération des Services CFDT

Christian GAMARRA

- Syndicat AUTONOME :

Christiane CAMPAGNOLA

- S.N.T.A. FO

Francis COINE

- U.N.S.A.

Michel POZO